KULTUREN I ASTMA & ALLERGIFÖRBUNDET

Inledning

Astma & Allergiförbundet (A & A), har sitt säte i Stockholm, där också kansli med personal finns. Ute i landet finns 85 lokala och 15 regionala föreningar. I regionala föreningar förekommer anställda.

A & A arbetar för att människor med allergi och astma ska få ett friskare, bättre och tryggare liv. Målet är att vården ska bli bättre och mer jämlik och att skolor, restauranger och andra offentliga miljöer ska bli tillgängliga för alla.

I Sverige finns drygt tre miljoner människor med astma, allergi eller annan överkänslighet. Med deras bästa för ögonen arbetar A & A med att öka engagemanget för astma- och allergifrågor i samhället genom att sprida information, kunskap, bedriva opinionsbildning och finansiera forskning på området.

Changemaker (Vi) har gjort intervjuer med förbundsstyrelsen och förbundskansli, regionalt anställda och styrelseledamöter samt styrelseledamöter i lokala föreningar (se frågor i bilaga A). Vi har studerat A & A:s arbete via dess hemsida och andra dokument. Under hösten har vi haft avstämningar/diskussioner med förbundsstyrelsen.

Vi väljer att beskriva kulturen i A & A genom fyra väsentliga områden eller fält. Mellan de här fälten finns spänningar, som är av både positiv och negativ karaktär. Spänningarna kan beskrivas som ett antal utmaningar. Changemaker föreslår förbundsstyrelsen, utifrån analysen, att fokusera på några områden/utmaningar. Vi anger utmaningar som vi anser kan vara rimliga att möta med åtgärder i ett första steg och som kan ge märkbara effekter hos förtroendevalda och anställda i organisationen.

Om kulturen i förbundet

Generellt

Changemaker har valt att beskriva kulturen i A & A genom fyra fält/områden, som är vitala för organisationen.

Ett område kallar vi **forskning, evidens och formell kunskap**. Det rör vikten av att förbundet håller sig uppdaterat i kunskapsutvecklingen inom astma- och allergiområdet. Att förbundet knyter an till forskning och forskningsinstitutioner inom området. Behöver man veta något om astma- och allergi så ska det vara en självklarhet att kontakta A & A. På vissa områden är det så redan.

Ett andra område är det som man framför hittar hos de lokala föreningarna. Här finns **erfarenhetsbaserad kunskap som rör medlemmarnas vardagsbekymmer** kring astma- och allergibesvär och sjukdomar. Föreningarna arbetar för att underlätta i medlemmarnas vardag, traditionellt genom aktiviteter tillsammans t.

ex. för familjer. Man har ett starkt engagemang för att nå resultat för individen och familjen.

Det tredje området är **organisationens prioriteringar och intressepolitiska inriktning**. Förbundet vill vara en samhällspåverkare i sina frågor för att få tillstånd förbättringar för sina medlemsgrupper. Det innebär att förbundet av resursskäl måste prioritera i vad man lägger det mesta av sin kraft. För att hålla sig uppdaterad på kunskapsutvecklingen och effektivt kunna driva intressefrågor så krävs en professionalisering av arbetet genom t. ex. anställda med speciell kompetens.

Det fjärde området gäller **engagemang utifrån folkrörelseperspektiv**. Ett starkt lokalt engagemang som rör alla typer av astma- och allergifrågor utifrån att ”vi bryr oss om varandra”. Samtidigt som resurser i forma av tid, pengar och aktiva kan vara mycket begränsat i en hel del lokalföreningar.

Som underlag i vårt arbete har vi också en SWOT-analys baserad på våra intervjufrågor (se bilaga B)

Specifikt

Utifrån intervjumaterial och analys finner vi också en del specifika åsikter och synpunkter.

Många intervjuade menar att A & A internt mer och mer kännetecknas av ett ***vi och dom***. Oftast är det förbundsstyrelse och kansli som pekas ut som ”vi” och lokalföreningarna som ”dom”. Men även tvärtom.

Exempel:

”Allt utgår ifrån Stockholm”

”Förbundet har en felfinnarkultur”

”Centralt har inte alla egna erfarenheter”

”Förbundsstyrelsen lyssnar för mycket på de starka som gnäller”

I kontakterna och kommunikationen mellan förbundskansli och lokalförening finns synpunkter. Många tycker det är svårt att få kontakt med förbundskansliet och att man får sena svar. Detta har menar en del förbättrats det sista året.

När förbundskansliet genomför en kampanj eller satsning så får lokalföreningen alldeles för kort tid att förbereda sig.

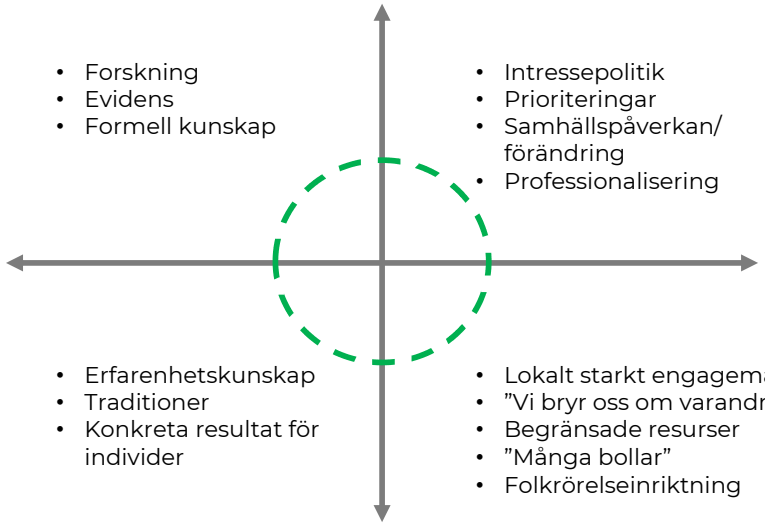
Exempel:

”Förbundskansliet verkar ha för mycket att göra”

”Föreningarna har blivit nån sorts beställare till förbundet”

Fyra fält

Mellan de ovan beskrivna fyra fälten/områdena har vi kunnat avläsa spänningar, som kan leda till problem eller konflikter eller redan är det. Problemen kan vara positiva (att utveckla något) eller negativa (att ta itu med ett problem). Detta leder, som vi ser det, till en rad utmaningar för organisationen.



Formell kunskap och erfarenhetskunskap

Att upprätthålla en hög kunskapsnivå och få detta att genomsyra arbetet i hela organisationen skapar spänningar gentemot det lokala engagemanget, som ofta baseras på erfarenhetskunskap. Kraften och orken att kontinuerligt ta till sig formell kunskap räcker inte alltid till. Kunskapsnivån är ojämn bland förtroendevalda i landet. (*kunskap om astma-allergi eller om annat?*

Exempel på synpunkter:

”Frågorna skiljer sig mycket mellan staden och landsbygden”,

”Vi hjälper och stödjer varandra, om man inte vet så frågar man”

”Det finns en motsättning mellan gammalt och nytt i vår organisation”

”Allt tycks utgå från Stockholm”

”Kansliet har ett utifrånperspektiv”

”Kansliet har ett professionaliserat sätt som kan vara svårt att förstå”

Utmaningar:

- Att få en balans mellan att inhämta, sprida och använda evidensbaserad kunskap och använda erfarenhetsbaserad kunskap som ligger nära individen (det lokala engagemanget).
- Att få hela organisationen att vara med i kunskapsutvecklingen.

Intressepolitik och lokalt engagemang

Förbundet vill vara en stark samhällsaktör och påverkare. För att göra det måste prioriteringar av verksamheten ske. Prioriteringarna pekas i grunden ut av förbundsstämman genom verksamhetsplanen, men kan komma att korrigeras under stämmoperioden.

De lokala föreningarna står nära sina medlemmar och vars och ens bekymmer med astma och allergi. De kan delta i nationella kampanjer men vill och bör också påverka sin kommuns politik och arbete för astma och allergi. Ibland kan det krocka med den nationella ambitionen.

Exempel på synpunkter:

”Grunden lokalt är att hitta på och genomföra aktiviteter för att gynna medlemmarna, vad som händer på riksnivå kan vara av mindre intresse”

”Många gillar kaffestunden, men det blir inte mycket gjort”

”Det är lätt att sända ut budskap från förbundet men det måste finnas en mottagare som är beredd att ta emot och göra något av det”

”Vi träffas och arrangerar saker tillsammans, en slags vardagsöverlevnad. Påverkansfrågorna kommer vartefter. Förbundet kan hjälpa till med kunskapstillförsel”

Utmaningar:

- Att förbättra kunskapen om intressepolitik på riksnivå och på lokal nivå samt relationen mellan dem.
- Att se möjligheten att kombinera intressepolitisk påverkan med gemensamhetsskapande aktiviteter.

Förbundsstyrelse och kansli

Relationen mellan förbundsstyrelse och förbundskansli behöver utvecklas. En hel del kritik har uttalats åt båda hållen, dock ser alla att det är på väg åt rätt håll.

Utmaningar:

- Förståelsen för varandras uppdrag.
- Fungerande ”ordergivning” förbundsstyrelse till anställda.
- Tydlig ansvarsfördelning och kommunikation mellan förbundsstyrelse, förbundsstyrelseledamöter och chef/anställda

Hur man ser på framtiden

En hel del synpunkter kom fram kring hur man ser på framtiden (några år framåt) för A & A. Utifrån dem så tycker vi oss se ett antal utmaningar på kort sikt för förbundet.

- Förbundet ska finnas i hela landet

De flesta intervjuade ser A & A som en organisation som ska finnas i hela landet även i framtiden. Av vikt är att A & A förmår agera både som folkrörelse och

kampanjorganisation. En ökad kompetens hos anställda ska åtföljas av kunskapsutveckling bland förtroendevalda.

- Höjd kunskapsnivå i hela organisationen

En hög kunskapsnivå kopplad till forskning och evidens samtidigt med en stark lokal aktivitet och närvaro.

- Tillvarata engagemang

Människor är engagerade i olika saker, men de sätt man väljer att göra det har ändrats. Konkurrensen om människors intresse, engagemang och aktiva deltagande har ökat. A & A behöver finna vägar att samverka med engagerade människor utan de måste vara med i föreningen.

- Digitalisera

Pandemin har inneburit prövningar för hela A & A. Att använda digital teknik för möten har från att vara en möjlighet blivit något nödvändigt för att klara föreningsbyggande. A & A lägger mycket kraft på att använda den teknik som finns tillgänglig för de flesta.

- Sammanhållning

A & A är en organisation som håller ihop för att skapa kraft. Vi har stor förståelse för alla delar av vår organisation och hur de hänger ihop.

Utmaningar:

- Förståelse bland förtroendevalda och anställda om hur organisationen fungerar och de olika funktionerna och rollerna.
- Att ta tillvara engagemang lokalt och att använda digital teknik och program.

Ett första steg för att möta utmaningarna

För att möta utmaningarna och förändra kulturen i Astma & Allergiförbundet är det viktigt att se att det kan ta några år innan det man önskar finns där. Om man väljer att se det på det sättet anser Changemaker att A & A kan ta några viktiga steg innevarande år. Vi har inte kunskaper om organisationens arbetskapacitet men förstår att det inte bara är förändring som är viktigt utan en mängd andra aktiviteter och processer som pågår. Därför väljer vi att lägga förslag, som vi tror är rimliga för A & A att förverkliga.

Vi beskriver nedan fyra viktiga områden, som finns beskrivna ovan, och föreslår ett antal konkreta åtgärder, som skulle bli de första stegen att möta utmaningarna och problemen. De fyra områdena och de åtgärder vi föreslår har inga tydliga avgränsningar gentemot varandra utan kan väl snarare ses som ingredienser i en process.

Bygga förståelse bland förtroendevalda och anställda om hur organisationen fungerar och de olika funktionerna och rollerna.

Få förståelse för varandras uppdrag (förtroendevalda – anställda)

Få en väl fungerande ”ordergivning” förbundsstyrelse – anställda (kansli)

Tydlig ansvarsfördelning och kommunikation mellan förbundsstyrelse, förbundsstyrelseledamöter och chef/anställda

För att ta ett första steg föreslår vi:

- Utbilda förbundsstyrelse och anställda tillsammans kring ansvarsfördelning, funktioner, roller och kommunikation. Det bör initialt ske IRL (In Real Life) för att man också ska kunna lära känna varandra lite bättre.

När utbildningen sker avgör förbundsstyrelsen. En fördel är väl om det genomförs efter stämman då det kan ha tillkommit nya FS-ledamöter.

Vår erfarenhet är att det tar minimum 4 timmar fören sådan genomgång, Förberedelser krävs av deltagarna. En modell finns tillgänglig att utgå ifrån (Bilaga C).

Vid behov görs uppföljning.

Att få hela organisationen att vara med i kunskapsutvecklingen. Att skapa balans mellan att inhämta, sprida och använda evidensbaserad kunskap och använda erfarenhetsbaserad kunskap som ligger nära individen (det lokala engagemanget).

Utveckla former för kunskapsspridning/delning i första hand inom organisationen. T. ex. regelbundna forum för kunskaps- och erfarenhetsdelning

(IRL och digitalt). Här finns redan en del arbete gjort och en del rutiner som gick ned på sparlåga under pandemin.

För att ta ett första steg föreslår vi:

- Att utse en arbetsgrupp alt. Enskild person som kartlägger vad som finns och kan byggas vidare på, samt vad som fattas. Utveckla! Vad skulle uppdraget kunna vara för den arb.gruppen?

Att förbättra kunskapen om intressepolitik på riksnivå och på lokal nivå samt relationen mellan dem. Att se möjligheten att kombinera intressepolitisk påverkan med gemensamhetsskapande aktiviteter

Ge föreningarna eller någon/några i varje förening en genomgång av vad intressepolitik är i förbundet och vad det kan innebära lokalt. Hur rollfördelningen ser ut förbund – regionförening – lokalförening.

För att ta ett första steg föreslår vi:

- Att förbundsstyrelsen genomför en serie korta utbildningar (IRL eller digitalt).

Att ta tillvara engagemang lokalt och att använda digital teknik och program.

Utbilda i att digitalisera kring kommunikation och möten. Säkerställ att få med så många som "möjligt på tåget" från både de äldre och yngre generationerna. Ge förutsättningar för de som inte är så digitaliserade att vara delaktiga. Förbered föreningen på att digital kommunikation är en del av vardagen för alla och att kraven kommer att finnas att organisationen håller en hög nivå i digitalisering.

För att ta ett första steg föreslår vi:

Att förbundsstyrelsen definierar vad som är en digital organisation. Kartlägger var styrkor och brister finns i organisationen (t ex tekniktillgång, infrastruktur, ekonomi, pedagogik, vilja & engagemang). Tar fram ett första utbildningssteg.

Inte bara en fråga om brist på kunskap utan värderingsstyrt (analoga/digitala) värderingar. Exempel från andra org som lyckats!? Engagemangsutveckling?

.

Anders Pettersson

Tom Løyche

Changemaker AB

Bilaga A

Frågor

Nutid:
Hur skulle du generellt beskriva kulturen i Astma & Allergiförbundet?

Hur ser det ut i lokalorganisationerna (inkl regioner) i förhållande till förbundet?

Ge något/några konkreta exempel hur det yttrar sig.

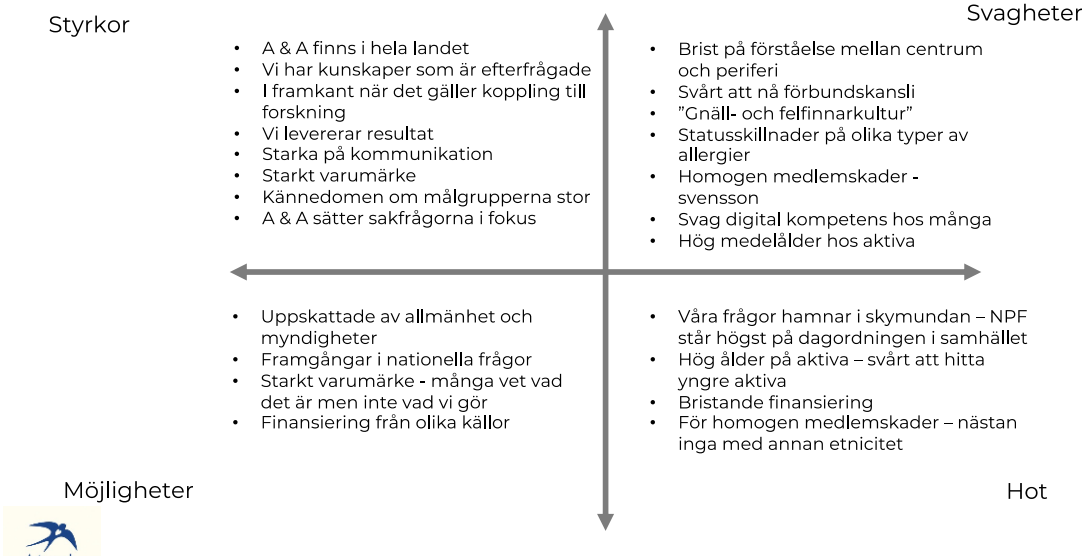
Om du ser till Astma & Allergiförbundet som helhet – vilka är de starkaste sidorna och vilka är de mindre starka?

Framtid:
Vilka är **dina** intentioner i arbetet med att utveckla Astma & Allergiförbundet?

Vad är det viktigaste för A&A de närmaste åren för att ni fortsatt ska vara en stark företrädare och påverkanskraft för era medlemmar i samhället?

Bilaga B

SWOT-analys förbundet



SWOT-analys regionalt/lokalt

Bilaga C

Områden som kan behandlas vid utbildning av styrelse – anställda i en organisation. En sådan utbildning måste givetvis anpassas till aktuell organisations behov och kunskapsnivå.
Nedan presenteras 5 områden som generellt brukar finnas med i en genomgång.

- Att vara förtroendevald respektive anställd (ansvar, funktion, roll)
- Den demokratiska processen (från beslut till genomförande, stadgar, att se sin roll i en demokratisk helhet och process)
- Att vara arbetsgivare (ansvar, relationen styrelse/anställda, lagstiftning)
- Arbetsledarskap (ansvar, verkställande, kommunikation)
- Styrelsens arbete (beslutsprocessen, anställdas roll)